IX kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

Komisja Nadzwyczajna do spraw zmian w kodyfikacjach

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Podkomisji stałej do spraw nowelizacji kodeksu pracy oraz kodeksu postępowania administracyjnego (nr 3)**

z dnia 13 września 2022 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach

– podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego (3)

13 września 2022 r.

Podkomisja stała do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, obradująca pod przewodnictwem poseł **Barbary Bartuś (PiS)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– dyskusja na temat rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335).

W posiedzeniu udział wzięli: **Stanisław Szwed** sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Mariusz Cichomski** dyrektor Departamentu Porządku Publicznego w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji wraz ze współpracownikami, **Dariusz Poznański** dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego w Ministerstwie Zdrowia, **Bartosz Kopeć** wicedyrektor Departamentu Prawnego w Głównym Inspektoracie Pracy wraz ze współpracownikami, **Paweł Śmigielski** dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych wraz ze współpracownikami, **Andrzej Kuchta** członek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" wraz ze współpracownikami, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan wraz ze współpracownikami, **Marcin Żabicki** dyrektor do spraw rozwoju Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej wraz ze współpracownikami, **Marek Kowalski** przewodniczący Federacji Przedsiębiorców Polskich wraz ze współpracownikami, **Marcin Wojewódka** doradca prezesa Pracodawców RP wraz ze współpracownikami**.**

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Magda Jedynak**, **Sylwia Łaska**, **Maciej Zaremba** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych; **Katarzyna Abramowicz**, **Sławomir Osuch** – legislatorzy z Biura Legislacyjnego.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Rozpoczynam posiedzenie podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego Komisji Nadzwyczajnej. Witam wszystkich państwa, witam członka naszej podkomisji, panią poseł Mrzygłocką. Witam bardzo serdecznie pana ministra Stanisława Szweda, witam przedstawicieli wszystkich ministerstw, które dzisiaj mamy na posiedzeniu naszej podkomisji. Są to przedstawiciele Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Zdrowia i, tak jak już powiedziałam, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, które w głównej mierze reprezentuje pan minister Stanisław Szwed. Witam naszych partnerów społecznych, witam wszystkie związki – OPZZ, NSZZ „Solidarność". Witam przedstawicieli Konfederacji Lewiatan i wszystkich państwa, którzy przybyliście na posiedzenie naszej podkomisji, witam sekretariat.

Szanowni państwo, dzisiejszy porządek dzienny ogranicza się do jednego punktu, do dyskusji na temat rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk nr 2335. Dzisiaj nie będziemy rozpatrywać tego projektu, tylko będzie to ogólna dyskusja. Pierwsze czytanie odbyło się już na posiedzeniu Sejmu. Komisja kodyfikacyjna skierowała ten projekt do przeprocedowania w naszej podkomisji. Ten projekt jest oczekiwany, ale też jest wiele uwag. Wiem też, że będą zgłaszane przy procedowaniu poprawki, dlatego dzisiaj chcieliśmy usłyszeć też te wszystkie uwagi od państwa, ale zanim będę oddawać głos wszystkim państwu, którzy będą chcieli zabrać

ten głos, witam wszystkie służby, bo teraz zauważyłam Centralne Biuro Antykorupcyjne, Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralny Zarząd Służby Więziennej. Teraz państwa zobaczyłam, czyli reprezentację po stronie MSWiA też bardzo serdecznie witam. Całą liczną reprezentację widzę.

Na początku posiedzenia chciałabym oddać głos panu ministrowi, który jeszcze raz przedstawi w skrócie ten projekt i ewentualnie od razu uwagi pana ministra i wtedy otworzymy już dyskusję. Bardzo proszę, panie ministrze.

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed:

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, jak pani przewodnicząca już mówiła, odbyło się już pierwsze czytanie projektu na posiedzeniu plenarnym Sejmu. Jeszcze tylko króciutko przypomnę te najważniejsze rozwiązania, tym bardziej że jesteśmy w gronie osób, które od wielu, powiedziałbym, miesięcy też nad tym projektem bądź to pracowali, bądź wcześniej rozmawialiśmy o sprawach dotyczących pracy zdalnej czy kwestii możliwości przeprowadzania przez pracodawców kontroli trzeźwości na zespołach z udziałem partnerów społecznych. Temat jest wszystkim doskonale znany i teraz już mamy projekt ustawy, którym mamy uregulować zarówno możliwość wykonywania pracy zdalnej, jak i możliwość przeprowadzenia kontroli przez pracodawcę, kontroli trzeźwości. Jeśli chodzi o dzisiejsze rozwiązania dotyczące pracy zdalnej, to mamy w tej chwili też regulację szczególną spowodowaną czy związaną z COVID-em. Takie rozwiązania wprowadziliśmy w 2020 roku i na dzisiaj, jeśli chodzi o polecenie wykonywania pracy zdanej, jest to uregulowane w ustawie COVID-owej, ale wiemy, że chcemy to uregulować już na okres normalny, nienadzwyczajny, stąd też ta zmiana dotycząca Kodeksu pracy. Dzisiaj te rozwiązania częściowo są zawarte w Kodeksie pracy, jeśli chodzi o telepracę, stąd też część przepisów dotyczących telepracy znalazło się w tych rozwiązaniach.

Generalna zasada dotycząca pracy zdalnej opiera się na zawarciu porozumienia między pracodawcami a związkami zawodowymi bądź to między pracodawcą a pracownikiem, bądź jest to ujęte w regulaminie pracy bądź to już z pracodawcą w czasie zawierania z nim umowy o pracę i co do zasady musi być obopólna zgoda, jeśli chodzi o powierzenie pracy zdalnej w systemie całościowym, bądź to w systemie hybrydowym. Tutaj wszystko się opiera na zasadzie wzajemnego porozumienia. Również kwestie związane zarówno z bezpieczeństwem powierzenia pracy zdalnej, z kosztami, które się pojawiają, to wszystko też ma być regulowane w ramach porozumienia między pracodawcami a pracownikami. W tym zakresie przyjęliśmy taką formułę, jeśli chodzi o pracę zdalną.

Wprowadziliśmy też wyjątki, jeśli chodzi o pracę zdalną, czyli możliwość z jednej strony powierzenia pracy bez uzgodnienia z pracownikami w sytuacjach nadzwyczajnych, tak jak teraz mamy sytuację związaną z COVID-em, ale też z drugiej strony możliwość powierzenia pracy na wniosek pracownika, a to w przypadku takich sytuacji, w których mamy do czynienia z kobietami w ciąży, z matkami czy ojcami wychowującymi dziecko do czwartego roku życia bądź też z osobami niepełnosprawnymi, które wymagają opieki. Ten pracownik będzie mógł wystąpić z takim wnioskiem. Pracodawca co do zasady powinien powierzyć taką pracę, chyba że sytuacja w zakładzie pracy uniemożliwia taką sytuację, ale to wtedy pracodawca będzie musiał tę kwestię uzasadnić, dlaczego tego rozwiązania nie wprowadza. Wprowadzamy też tak zwaną okazjonalną pracę zdalną trwającą 24 dni w ciągu roku, więc też taka możliwość będzie w ciągu, tak jak powiedziałem, 24 miesięcy. To są te główne rozwiązania, które dotyczą pracy zdalnej.

Jeśli chodzi o badanie trzeźwości, to ten postulat od wielu miesięcy zgłaszają przedsiębiorcy, żeby nie tylko, tak jest dzisiaj, policja mogła sprawdzać trzeźwość pracowników, ale żeby pracodawca otrzymał takie uprawnienia i w tym zakresie też są te przepisy. Również do tego projektu ustawy dołączyliśmy wszystkie pragmatyki służb mundurowych. Jeżeli będzie potrzeba, to tutaj są przedstawiciele wszystkich służb, które ewentualnie też będą mogły się odnieść do tych rozwiązań.

Co do takiego postulatu, który wybrzmiewał w ostatnich tygodniach, dotyczących wejścia w życie ustawy, to tu jesteśmy, że tak powiem, elastyczni. Myślę, że po dyskusji możemy też dojść do porozumienia, byśmy wprowadzili 14-dniowe wejście w życie ustawy z prostej przyczyny, żeby dać tę możliwość, której dzisiaj nie ma w ustawie

COVID-owej. Wiem, że są postulaty, żeby ten okres wydłużyć i choć uważamy, że przez ten dwuletni okres COVID-u pracodawcy są już przygotowani do takiej formuły, to tutaj, jak mówię, jesteśmy elastyczni, jeśli chodzi o wejście w życie ustawy. Jeżeli wspólnie, razem ustalimy termin wejścia w życie ustawy czy wydłużymy okres 14-dniowy, to jesteśmy na to otwarci. Mamy też już uwagi od Biura Legislacyjnego, za które dziękujemy.

Tak jak pani przewodnicząca mówiła, na następnym posiedzeniu będziemy podchodzić merytorycznie już do konkretnych poprawek, tak że jeżeli dzisiaj wybrzmiałyby jakieś poprawki, które państwo będą zgłaszali, a które jeszcze nie są u nas, to bardzo byśmy prosili, żeby też do nas dotarły, byśmy mogli już na następne posiedzenie się do nich ewentualnie odnieść, czyli akceptować bądź nie będzie z naszej strony tej akceptacji. Jeżeli tutaj są też partnerzy, bo wiem, że są partnerzy społeczni, mimo że były dyskusje w zespołach Rady Dialogu Społecznego na temat tych zmian, to również jesteśmy otwarci, żeby jeszcze przedyskutować na posiedzeniu podkomisji te kwestie.

To tyle, pani przewodnicząca. Jeżeli będą do nas pytania w tej pierwszej części, to oczywiście jestem tutaj z całym zespołem z Departamentu Prawa Pracy, tak że tutaj odpowiemy na jakieś uwagi. Partnerzy, jeśli chodzi o służby mundurowe, są również obecni, są do państwa dyspozycji, a także przedstawiciele innych resortów, które są zainteresowane tą ustawą. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję bardzo serdecznie panu ministrowi. Szanowni państwo, wiele opinii już wpłynęło do nas do Kancelarii Sejmu, do Komisji. Jeśli chodzi o te wszystkie opinie, to można się z nimi zapoznać, wchodząc na stronę sejmową. Część opinii mamy, ale jeżeli państwo chcieliby się teraz do nich odnieść na tym posiedzeniu podkomisji, to właśnie to jest ten czas, kiedy jest luźna dyskusja i każdy z państwa może zabrać głos. Tylko mam olbrzymią prośbę. Jak będziecie państwo zabierać głos, żeby na początku się przedstawić i powiedzieć kogo państwo reprezentujecie. Ja nie znam wszystkich osób, ale nasze posiedzenie jest nagrywane i jest robiony z niego protokół, więc żebyśmy to mieli, to bardzo proszę na początku każdą osobę, która będzie zabierać głos, o przedstawienie się.

Otwieram dyskusję. Bardzo proszę. Trzeba włączyć tam takim, nie wiem jak to się nazywa, co na sznureczku jest, dotknąć od tyłu i wtedy będzie można przycisnąć tym klipsem od tyłu.

Dyrektor ds. rozwoju Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej Marcin Żabicki:

Dzień dobry. Ja się nazywam Marcin Żabicki, reprezentuję Izbę Gospodarczą Komunikacji Miejskiej, a zatem ponad 120 operatorów komunikacji miejskiej z całego kraju. Szanowna pani przewodnicząca, panie ministrze, szanowni państwo, jesteśmy tutaj dlatego, że dla nas ten projekt jest bardzo ważny w związku z zabiegami o trzeźwość i czystość naszych kierowców. Zdarzyło się w ciągu dziesięciu czy piętnastu lat wiele spektakularnych wypadków. My stoimy na stanowisku, że musimy zabiegać o to, żeby tych wypadków nie było i aby to osiągnąć bardzo nam zależy na narzędziu, które nam pozwoli na prewencyjne, tak jak tutaj jest w uzasadnieniu, sprawdzanie stanu psychofizycznego kierowców. Nas interesują kierowcy autobusów i motorniczy tramwajów, ale pewnie to dotyczy wielu zawodów, pewnie na przykład pilotów czy maszynistów kolejowych. Zależy nam na tym, żeby prewencyjnie sprawdzać ich stan psychofizyczny i mieć pewność, że 100% z nich jest w stanie podjąć pracę. To znaczy, zabiegamy o takie narzędzie, które pozwoli przesiewowo, prewencyjnie przebadać 100% kierowców autobusów, którzy przychodzą do pracy czy to na dyspozytornię, czy zmieniają kierowcę z poprzedniej zmiany w autobusie na mieście. Rzeczywiście udało nam się ustalić w kontakcie z Państwową Agencją Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, tak się jeszcze ta instytucja nazywała kiedyś, że świetnym miejscem jest Kodeks pracy, ponieważ on reguluje stosunek między pracodawcą a pracownikiem. Fajnie, że ten projekt jest i zawiera te zagadnienia. Niemniej to brzmienie, które w tej chwili mamy na stole, cofa nas w stosunku do praktyki, którą udało nam się wdrożyć mniej więcej od roku piętnastego, czyli praktyki takiej, w której każdy kierowca poddawany jest uproszczonemu badaniu. Takie badanie w zajezdni polega na przykład na dmuchnięciu w tak zwaną latarkę, z której mamy informację – zielone albo czerwone. W następstwie tego, co tam się dzieje, jest

dalej procedowane jakby dokładniejsze badanie. Ten stan prawny oczywiście nie może zostać, jak był do tej pory, utrzymany ze względu na regulację RODO i to jest bezpośrednią przyczyną tego, że tutaj jesteśmy.

Chcielibyśmy w pierwszym punkcie zabiegać o to, żeby z powrotem dodać instytucję badania przesiewowego, które nie jest badaniem szczegółowym, bo to nie jest badanie czy ma 0,2, czy 0,21, czy 0,19 i to jest pierwsze dla nas, pierwszy punkt.

Drugi punkt to taki, który się pojawił, to bardzo niezręczny zapis w tym projekcie, że jeżeli okaże się, że naszemu kierowcy zapaliła się czerwona lampka i okazuje się z badania, że on ma 0,19, to my nie wyobrażamy sobie, żeby ten kierowca wyjechał na miasto z ludźmi, ale niestety w tym projekcie jest to jakby zalegalizowane i dopuszczone.

Kolejny problem, na którym bardzo nam zależy, żeby to zmienić, to jest wskazanie, że te badania muszą być wykonywane urządzeniami posiadającymi ważny dokument potwierdzający jego kalibrację i wzorcowanie. Jeżeli badamy alkohol, to jest to jak najbardziej uzasadnione, natomiast w zasadzie wszystkie dostępne na rynku takie oczywiste narkotesty, one działają tak jak test ciążowy i nie są ani urządzeniem, ani też nie mogą mieć kalibracji. W związku z tym ten zapis, który jest w tej ustawie, on właściwie nam zabiera praktyczną możliwość prewencyjnego sprawdzania stanu psychofizycznego prowadzących pojazdy na okoliczność innych substancji niż alkohol. A chciałbym podkreślić, że alkohol to jest coś, z czym mamy do czynienia od dawna i to jest problem, który musimy w końcu rozwiązać. Natomiast kwestia narkotyków to jest coś, co jest przed nami i to będzie wzrastać, a najgorsze jest to, że wcale nie jest to tak prosto przebadać, stwierdzić i udowodnić, więc im bardziej w tej chwili nastawimy się na regulacje, które nam zawężą tę możliwość dopuszczenia kierowcy, który coś tam wziął i my do końca nie wiemy co, to bardzo nam zależy, żeby pracodawca miał możliwość sprawdzenia tego.

Pozwoliliśmy sobie złożyć sześć konkretnych propozycji na ręce pani marszałek Sejmu, które skierowaliśmy też do pani przewodniczącej. Może nie jest to ten moment, w którym aż tak szczegółowo miałbym to omawiać, natomiast bardzo prosimy i panią przewodniczącą, i pana ministra o pochylenie się nad tymi naszymi problemami, bo główną i jedyną naszą intencją jest zapewnienie 100% bezpieczeństwa naszym pasażerom. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję bardzo, czyli mam rozumieć, że to są te uwagi, które zostały skierowane przez panią prezes Izby Dorotę Kacprzyk i tutaj są propozycje, nie wiem czy mam wszystkie… Pięć propozycji, dobrze. Bardzo dziękuję. Czy do tych uwag chciałby się odnieść pan minister? Czy mogę o to prosić? Albo ktoś?

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Szczegółowo oczywiście odniesiemy się, jak te poprawki przeanalizujemy. W tej chwili oddam głos panu dyrektorowi Staneckiemu, tak na gorąco odpowie od razu.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dobrze, bardzo dziękuję i bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRiPS Marcin Stanecki:

Dzień dobry państwu. Dziękuję, panie ministrze, za możliwość udzielenia odpowiedzi. Chcę powiedzieć, że jeżeli chodzi o to pytanie o bezpieczeństwo kierowców, to nie ulega wątpliwości, że naszym celem, jako ustawodawcy, było zapewnienie bezpieczeństwa. Dobrze wiemy, że jeżeli chodzi o kierowców, to nie ulega wątpliwości, że muszą oni być trzeźwi, żeby prowadzić samochód. Chcę zwrócić uwagę, że jeżeli chodzi o kierowców, to my mocno pochyliliśmy się nad tym i również współpracowaliśmy z Ministerstwem Infrastruktury, które zwracało nam uwagę na to, że wielu kierowców jest zatrudnionych chociażby na podstawie umów cywilnoprawnych i nie będą objęci jurysdykcją Kodeksu pracy. Dlatego chociażby w art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wprowadziliśmy zapis, który pozwala na sprawdzanie trzeźwości i obecności, mówiąc w uproszczeniu, narkotyków w organizmie osoby, które są zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli przedsiębiorca będzie mógł skontrolować

przedsiębiorcę. To był postulat Ministerstwa Infrastruktury dotyczący kierowców, który uwzględniliśmy, więc chcę podkreślić, że mieliśmy to na uwadze.

Odnosząc się natomiast do pozostałych pytań, chcę powiedzieć, że rzeczywiście RODO jest najważniejsze i pragnę przypomnieć, że 28 czerwca 2019 roku to była ta data przełomowa, kiedy Urząd Ochrony Danych Osobowych wydał komunikat, że informacje o tym, czy pracownik znajduje się w stanie trzeźwym, czy nietrzeźwym, należą do danych wrażliwych i tych danych nie może pracodawca bez zgody pracownika przetwarzać. Oczywiście pojawiła się dyskusja i są opinie prawników, z których wynika, że BHP jest najważniejsze, że art. 207 §1 Kodeksu pracy, który mówi, że pracodawca ma zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracownikom, wyłącza stosowanie przepisów RODO, ale nie są to źródła prawne, to są opinie prawne i my chcemy ten stan prawny uregulować. W przypadku kierowców ta przesłanka przy kontrolach prewencyjnych w projekcie będzie spełniona, bo będzie można przeprowadzać kontrole prewencyjne, jeżeli będzie to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników. W przypadku kierowców nie ulega wątpliwości, że te badania trzeźwości będą mogły być przeprowadzane.

Jeżeli chodzi o stan nietrzeźwości i stan po użyciu alkoholu, to pragnę powiedzieć, że już obecnie mamy zapisy art. 70 § 2 Kodeksu wykroczeń, który sankcjonuje zachowanie człowieka polegające na tym, że znajduje się on w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości i my opieraliśmy się na tej dotychczasowej praktyce i na tym, co jest sankcją w Kodeksie wykroczeń. Stąd te zapisy Kodeksu pracy, bo skoro prawo do tej pory pewnych zachowań nie sankcjonowało i nie sankcjonuje, mam na myśli Kodeks wykroczeń, to my oparliśmy się w tym zakresie na obowiązujących regulacjach prawnych.

Jeżeli chodzi o kalibrację, wzorcowanie i posiadanie ważnego atestu, to ta kwestia tak naprawdę już się przewija obecnie. Przecież już mamy wypracowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, nie pamiętam, ale chyba nawet 86 rok, strzelam datę, w każdym razie wydaje mi się, że dawno. Zanim weszło RODO siedemnastka była zupełnie inaczej interpretowana i nawet jeżeli pracownik odmawia poddania się badaniu na obecność alkoholu nieatestowanym urządzeniem, to jego odmowa traktowana jest negatywnie. Już mamy jakieś orzecznictwo wypracowane w tym zakresie, ale nie zmienia to faktu, że my musimy pewne rzeczy uregulować, żeby uniknąć wątpliwości i żeby nie spowodować potem kłopotów dla pracodawcy, który to kontroluje, bo pamiętajmy, że to są dane wrażliwe i mamy obowiązek przeprowadzenia tej kontroli w taki sposób, żeby nie naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. To też musimy mieć na względzie. Nasz projekt odpowiada temu w pełni. Chcieliśmy to wypośrodkować i zapewnić bezpieczeństwo pracownikom, żeby nie stwarzali zagrożenia nie tylko dla siebie i dla pozostałych, ale również chcieliśmy podkreślić wagę tych godności i dóbr osobistych pracownika, bo jak dobrze wiemy, pracownicy też często podnosili zarzut, że są zbyt często kontrolowani bądź pracodawca tylko ich kontroluje i uważali, że to są działania o charakterze dyskryminacyjnym czy mobbingowym. My chcieliśmy to w pełni wypośrodkować i myślę, że w tym projekcie się to udało. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Zanim oddam głos następnym osobom, to ja też w tym przypadku się zastanowię. Chciałabym też prosić o takie zastanowienie, bo tutaj, jeżeli chodzi o badanie, o stwierdzenie zawartości alkoholu czy innych środków, jeżeli chodzi o kierowców, to mamy taką szczególną sytuację, że wydaje się, że od kierowców, szczególnie kierowców komunikacji publicznej, wymaga się dużo więcej i czy ewentualnie nie byłoby takiej możliwości, żeby kodeks miał ogólne przepisy stosujące się do wszystkich pracowników u każdego pracodawcy i zrobić jakąś taką furtkę, żeby w takich przypadkach można było to uregulować, żeby większe możliwości były do uregulowania przez pracodawcę. Ja rzucam otwartą tę moją uwagę i jeżeli ktoś w tym dokładnie temacie jeszcze pragnie zabrać głos, to proszę. Widzę, że pani się zgłasza. Bardzo proszę.

Członek zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego S.A. w Krakowie Katarzyna Bury:

Dzień dobry. Szanowni państwo, nazywam się Katarzyna Bury. Jestem przedstawicielem MPK Kraków. Jesteśmy jako firma członkiem izby gospodarczej, w imieniu której przed chwilą wypowiadał się pan dyrektor. Właśnie w tym temacie chciałam zwrócić uwagę, że § 5 projektowanych przepisów w art. 221c § 5 wskazuje, że badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości. Niestety w zdaniu drugim projekt przewiduje, że za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu. To oznacza jedno, że kierowca, który przychodzi do pracy i w momencie, kiedy stwierdza się w wydychanym powietrzu taki poziom, który nie przekracza 0,2, wówczas w świetle tych przepisów on jest uznawany za osobę trzeźwą, a z naszego punktu widzenia nie możemy dopuścić do pracy kierowcy, który przewozi setki osób, który ma po prostu jakieś, że się tak wyrażę, niedozwolone wskazania alkoholu w wydychanym powietrzu. Stąd prosilibyśmy o uwzględnienie naszej propozycji, polegającej na wykreśleniu tego zdania z projektowanych przepisów i umożliwienie pracodawcy uregulowania w wewnętrznych przepisach, w regulaminie pracy bądź w układzie zbiorowym, wprowadzenia takiej regulacji, w której pracodawca będzie określał, że istnieją grupy pracowników, od których wymaga się szczególnych predyspozycji psychofizycznych do wykonywania pracy, polegających na tym, że taki pracownik ma mieć wskazanie 0,0. Ma być po prostu trzeźwy w 100%. Prosilibyśmy tylko o danie pracodawcy takiej możliwości, żeby to pracodawca decydował, które grupy pracowników wykonujących dany rodzaj pracy mają być zupełnie trzeźwe. Pan dyrektor mówił o bezpieczeństwie przewożonych pasażerów, o tej znaczącej roli kierowców nie tylko w transporcie publicznym, ale również kierowców, którzy wykonują pracę w innych środkach zbiorowej komunikacji, osób prowadzących pociągi, które powinny być zupełnie trzeźwe mimo tego, że przepisy dopuszczają, że się tak wyrażę, jakąś górną granicę alkoholu w wydychanym powietrzu, która uprawnia do prowadzenia normalnych środków transportu takich prywatnych.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Ten głos wpisuje się chyba w to, co wszyscy uważamy, tylko wydaje się, że to, co powiedziałam poprzednio, że Kodeks pracy to są przepisy obowiązujące wszystkich pracowników, a tak jak pani też podkreśliła, są zawody, gdzie szczególnie wymaga się tych predyspozycji. Oczywistym jest, myślę też w interesie wszystkich nas, żeby 0,0 było wymagane. Wydaje się, panie ministrze, że jest to temat, który należałoby rozwiązać, tylko nie wiem, nie jestem przekonana, czy na pewno tak jak zrobili to państwo. My w tej chwili jeszcze nie procedujemy nad projektem, ale jeżeli usunąć to zdanie drugie, to od wszystkich bezwzględnie 0,0 będzie wymagane. Podkreślamy cały czas, państwo to mówicie i ja też o tym mówię, że mówimy o zawodach, które tego wymagają. Wydaje się, że tak rygorystyczne uregulowanie być może w kodeksie nie byłoby konieczne, ale nie jestem też pewna, nie wiem, może Ministerstwo Zdrowia też by się do tego odniosło, bo wydaje się, że to jest ważny temat. Teraz pan minister.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Przepraszam, ale temat jest szerszy, bo jeżeli byśmy taką dyskusję podejmowali, to musimy podjąć decyzję, czy w ogóle nie przedyskutować kwestii dopuszczenia wszystkich kierowców do ruchu, bo dzisiaj każdy, który ma 0,19, może wsiąść za kierownicą i jechać. Jeżeli byśmy to zmieniali, to najprostszym rozwiązaniem byłoby, że w naszym kraju wprowadzamy zero alkoholu i wtedy nie mamy żadnego kłopotu. Dotyczyłoby to wszystkich, nie tylko tych, którzy są grupą wrażliwą, bo musimy znowu jakąś listę wrażliwych zawodów ustalić, bo na pewno to nie tylko kierowcy, maszyniści i tak dalej. Tutaj myślę, że dyskusja powinna być szersza, jeśli chodzi o takie rozwiązanie, bo trudno sobie wyobrazić, że będziemy w kodeksie jakąś grupę umieszczać, może do tych pragmatyk służbowych… Nie wiem, głośno myślę, w jaki sposób można by to było uregulować, ale tak jak mówię, jest jakaś norma, są kraje w Europie i na świecie, gdzie jest dopusz-

czalna norma 0,0 i może faktycznie w naszym kraju też trzeba się zastanowić, czy do takiej normy nie dążyć. Ja jestem za, tak że możemy się tutaj nad tym zastanawiać, ale też nie wiem. Może ktoś z przedstawicieli służb by się wypowiedział. Mamy tutaj fachowców od tej kwestii, to może by nas tutaj trochę nakierowali.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Będę prosić jeszcze fachowców, ale pan dyrektor Żabicki poprosił o głos. Bardzo proszę, a potem też prosiłabym Ministerstwo Zdrowia, bo my w tej chwili, panie ministrze, nie mówimy o kierowcach, którzy prywatnie jeżdżą, ale mówimy o pracownikach, którzy na przykład siadają za biurko, więc, jeżeli byśmy wprowadzili całkowicie tak jak państwo w tym momencie proponują, to już dotyczyłoby nie akurat kierowców tylko dotyczyłoby wszystkich pracowników. Bardzo proszę, pan dyrektor.

Dyrektor ds. rozwoju Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej Marcin Żabicki:

Bardzo dziękuję. Pani przewodnicząca, panie ministrze, ja chciałem doprecyzować. My nie występujemy, po pierwsze, o obniżenie tych norm do 0,0, my mówimy tylko o Kodeksie pracy. Nas interesują pracownicy, a nie osoby prywatne po godzinach pracy. Jakby to chcemy podkreślić, że to dotyczy wyłącznie pewnego określonego katalogu zawodów, w przypadku których wszyscy czujemy, że operator koparki tak samo, moim zdaniem, powinien być czysty jak kierowca autobusu. Naszą intencją jest zaproponowanie, żeby wrócić do tych rozwiązań, które u nas były stosowane na przykład pięć, siedem lat temu, czyli do regulaminu pracy, gdzie wiele firm, takich jak MPK Kraków, jak MPK Poznań, to określiło. OK, jeżeli jesteś na przykład sekretarką, to ta regulacja cię nie dotyczy, ale jeżeli prowadzisz tramwaj albo autobus, to musisz mieć 0,0 i to podkreślam, że to sam zapis regulaminu pracy będzie określać i wskazywać konkretne i newralgiczne zawody. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję bardzo. Jeszcze krótko panią Bury proszę, ale bardzo krótko, bo chcielibyśmy też drugiej stronie dać głos.

Członek zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego S.A. w Krakowie Katarzyna Bury:

Ja tylko bardzo krótko, jedno zdanie, ponieważ propozycja, którą złożyliśmy, odnośnie do wykreślenia tych zapisów z § 5 nie powoduje takich konsekwencji, że będzie miało to zastosowanie również do innych uczestników ruchu. Proszę zwrócić uwagę, że w § 5 jest tylko mowa o stwierdzeniu albo braku, albo obecności alkoholu, natomiast konsekwencje obecności alkoholu, bądź jego braku, są w art 22^{1d}, gdzie jest napisane, że pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy w określonych sytuacjach. Wykreślenie tego zdania, o którym mówiłam, nie spowoduje w naszej ocenie konsekwencji, takich szerszych konsekwencji, o których mówił pan minister. W związku z tym po odpowiednich uregulowaniach w regulaminie pracy będzie jasne, kogo pracodawca może dopuścić do pracy, a kogo nie.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Mam wątpliwości, bo tutaj definiujemy, co oznacza brak obecności alkoholu. Jeżeli później przy dopuszczeniu do pracy będzie stwierdzenie, że jest brak alkoholu w organizmie, to będzie to jednoznacznie wtedy rozumiane, bo jest definicja, że musi być 0,0. Nie byłabym więc przekonana, że to wykreślenie nie spowoduje tych konsekwencji, że jeżeli regulamin będzie zakładał brak obecności alkoholu w organizmie, to brak obecności będzie zrozumiany jasno, że musi być 0,0, a nie 0,19, dlatego że mamy definicję tego sformułowania, co ono znaczy. Bardzo proszę, pani poseł Mrzygłocka.

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (KO):

Proszę państwa, ja bym chciała, żebyśmy zachowali zdrowy rozsądek. Państwo bardzo trafnie mówią o pracownikach, więc panie ministrze, nie mówimy o wszystkich Polakach, którzy poruszają się w naszej ojczyźnie, a nawet nie o wszystkim Polakach, tylko o wszystkich w ogóle obywatelach czy wszystkich ludziach, którzy się poruszają w naszej ojczyźnie. Przemawia do mnie ten argument, żeby to w regulaminach czy układach zbio-

rowych zawrzeć dla pewnych grup pracowników. Wydaje mi się, że możemy pójść dalej. Państwo nam przedstawili swoje argumenty. Będziemy mieć jakiś czas na zastanowienie się i na pewno zderzymy się jeszcze raz na następnej podkomisji z tymi argumentami, bo tak to my w ogóle nie pójdziemy do przodu. Ja to oczywiście rozumiem, bo to są bardzo ważne argumenty, które państwo podnoszą.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Korzystając z okazji przywitam przedstawiciela Biura Legislacyjnego Kancelarii Sejmu i też poproszę go o opinię, czy jeżeli doszłoby do wykreślenia zdania drugiego, to czy to jest tak, jak ja rozumiem, że później sformułowanie „brak obecności alkoholu w organizmie" jest jednoznaczne, że musi być 0,0 i to dla każdego pracownika i czy ewentualnie, żeby osiągnąć ten cel, o którym państwo mówią, nie trzeba by innych rozwiązań zastosować? Bardzo proszę.

Legislator Sławomir Osuch:

W kwestii pierwszej, którą pani przewodnicząca podniosła, to nasze rozumienie, tak wstępnie, na bieżąco, jest takie, jak pani przewodnicząca przedstawiła, że rzeczywiście byłoby sztywne rozwiązanie na 0,0, natomiast jakie byłyby konsekwencje, to trzeba by zobaczyć wszystkie inne przepisy, które się do tego odnoszą. Tak z marszu teraz w trakcie dyskusji to raczej jest wątpliwe, żeby to zrobić w sposób naprawdę prawidłowy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Czyli żeby osiągnąć ten cel, o którym państwo mówią, trzeba poszukać innego rozwiązania, więc od razu powiem, że pan minister mówił, że będzie analiza też tych poprawek, które państwo złożyli.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Tylko zwracam uwagę na taki niuans, jedzie kierowca do pracy, policjant go zatrzymuje przed zakładem MZK w Krakowie i stwierdza, że ma 0,18. Możesz kolego jechać dalej, bo nie ma wykroczenia. Przekraczasz granicę zakładu pracy, tam cię badają, masz 0,18 – nie jesteś dopuszczony do pracy.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Myślę, że to słuszne.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

OK. Ja nie mówię, że nie, tylko mówię o przepisach, jakie ewentualnie byśmy proponowali. Kierowca odwołuje się na drogę sądową, korzysta z naszej ustawy i jestem pewien, że sąd uważa, że powinien był zostać dopuszczony do pracy. To oznacza, że musielibyśmy stworzyć taki przepis, który by te kwestie jednoznacznie uregulował.

Teraz kolejny temat, który na pewno musielibyśmy uregulować bądź nie, trudno mi sobie wyobrazić, że zostawiamy to tylko do regulaminu pracy. Albo określamy tę grupę, którą to dotyka, czyli wymieniamy to w rozporządzeniu czy gdzieś, te zawody, których by to dotyczyło. Wtedy myślę, że miałoby to jakąś logikę i sens, żeby to było w ustawie, a nie w Kodeksie pracy. Głośno myślę, ale tak mówię na tym przykładzie, o którym państwo mówiliście, że to dotyczy operatorów, bo już sam przedstawiciel firmy czy stowarzyszenia już kolejne grupy wymieniał. Tych grup zapewne byłoby o wiele więcej, które musielibyśmy w tym ująć. Dla mnie najprostszym rozwiązaniem jest: wprowadzamy zero i mamy spokój.

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (KO):

To nie jest rozwiązanie.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Jak nie? Policja się cieszy, tutaj widzę pana w mundurze. Zaraz go dopytamy, co on na ten temat powie.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję, panie ministrze, ale ja już raz, jak miałam kukułkę w ustach i zatrzymał mnie policjant i to był już strach. Nie sprawdzał, ale nie wiem co by było. Przestałam jeść

kukułki, bo wtedy właśnie się wystraszyłam, więc musimy też wprowadzić racjonalne rozwiązania i pewne, ale to co pan minister podkreślił można faktycznie w jakimś rozporządzeniu dać. Kodeks pracy stwarza ramy, które mogą być doprecyzowane, tylko że zawsze, jak mnie kiedyś uczono na prawie, że wszystkie doprecyzowania mają iść na korzyść pracownika, nie powinny te zasady jeszcze tego prawa ograniczać. Jeżeli miałoby to być doprecyzowane, że pracowników wykonujących takie zawody, jak tutaj wymienialiśmy, czy komunikacja publiczna, czy operatorzy, wymagające szczególnych predyspozycji, to chyba też musiałoby to być wprost uregulowane ustawowo albo przynajmniej ustawa musiałaby odesłać, tak jak pan minister mówi, do rozporządzenia. Panie ministrze, wstępnie rozmawialiśmy, że może w piątek usiedlibyśmy już do pracy nad Kodeksem pracy, ale pojawiają się coraz to kolejne wątpliwości. Z panią poseł Mrzygłocką rozmawiałyśmy, że może tak samo za dwa tygodnie przed kolejnym posiedzeniem rano, bo to jednak jest duża odpowiedzialność wprowadzać te przepisy. Dziękuję, jeden wątek mamy rozpoczęty. Jeżeli państwo będą mieli w tym wątku jakieś inne propozycje, bo w moim przekonaniu wykreślenie nie wchodzi w grę, ale cel i idea jest słuszna, przynajmniej ja tak uważam. Jeżeli będą jakieś od państwa propozycje, to bardzo proszę w tym zakresie jeszcze na piśmie w ciągu tygodnia coś przedstawić. Proszę też ministerstwo o pochylenie się nad tym tematem do czasu kolejnego posiedzenia podkomisji. Pani poseł Mrzygłocka podpowiada, czy ktoś z policji nie chciałby się wypowiedzieć na ten temat? Pewnie na temat 0,0.

Dyrektor Departamentu Porządku Publicznego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji Mariusz Cichomski:

Szanowni państwo, jeśli można, Mariusz Cichomski, dyrektor Departamentu Porządku Publicznego MSWiA.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję, bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Porządku Publicznego MSWiA Mariusz Cichomski:

W tym wypadku jesteśmy jedynie realizatorami obowiązku wynikającego z ustawy. W związku z tym, jeśli ustawodawca przyjmie rozwiązanie 0,0, to będziemy realizować na 0,0, jeśli 0,2, to pozostanie tak jak jest w chwili obecnej, natomiast ja tutaj chcę zwrócić uwagę na dwa elementy. Po pierwsze, rzeczywiste wyliczenie, nie mówiąc w którą stronę ustawodawca powinien iść, natomiast wyliczenie powinno być na pewno, jeśli idziemy w tę stronę, którą państwo proponują, znacznie szersze, jeśli chodzi o grupę zawodów, bo trudno tutaj mówić o kierowcy w momencie, kiedy nie mówimy o chirurgu wykonującym operację i tak dalej. Możemy sobie powiększać tę grupę w bardzo istotny sposób, już nie mówiąc przykładowo o funkcjonariuszu stosującym środki przymusu bezpośredniego czy mogącym użyć broni palnej, ale w drugą stronę pewnie Ministerstwo Zdrowia byłoby w stanie nam odpowiedzieć, jakie są realne wpływy poszczególnej ilości promili na sposób zachowania i percepcji rzeczywistości. To jest jeden element.

Drugi, na który warto spojrzeć, to jest to, że tak naprawdę odpowiedzi na to, jakby prześledzić ustawodawstwo w całej Unii Europejskiej, w państwach członkowskich, nie ma jednolitej, ponieważ są państwa, tak jak pan minister mówił, które wskazują na przysłowiowe 0,0, ale są też takie, które dopuszczają 0,05 i umożliwiają jazdę bez narażania się na odpowiedzialność, czyli uważają, że ten poziom nie jest tym, który zaburza percepcję na tyle, że uniemożliwia przysłowiową jazdę. Mówienie o jeździe, o kierowaniu pojazdem, jest głębokim uproszczeniem z punktu widzenia analogicznych konsekwencji, które mogą wystąpić z punktu widzenia życia i zdrowia, czy przy innych zawodach, więc jednoznacznej odpowiedzi z tej perspektywy nie osiągniemy. Z punktu widzenia organu kontrolnego to jest kwestia decyzji ustawodawcy. Jesteśmy w stanie to wykonać i tyle może na tym etapie. Dziękuję uprzejmie.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję, więc tak jak ja też mówiłam, może z Ministerstwa Zdrowia ktoś chciałby się odnieść do podniesionego tematu.

Dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego w Ministerstwie Zdrowia Dariusz Poznański:

Szanowni państwo, Dariusz Poznański, dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego w Ministerstwie Zdrowia. My jesteśmy, można powiedzieć, za różnymi ortodoksyjnymi rozwiązaniami. Polityka, która sprzyjałaby obniżaniu konsumpcji alkoholu w Polsce na pewno miałaby nasze poparcie, natomiast sprawa pewnie wymaga przedyskutowania przed kolejnym posiedzeniem i przeanalizowania. Po pierwsze, narzędzia prawne, jakie mogłyby tutaj zostać zastosowane, ale też tego zakresu przedmiotowego czy podmiotowego, jaki miałby być wzięty pod uwagę. Tak że na gorąco tyle. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję, więc temat pozostanie. Bardzo proszę, pani poseł.

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (KO):

Przepraszam bardzo, ale my mówimy tylko o alkoholu, natomiast co z narkotykami? Tam nie ma żadnej granicy, nie jest nic określone, więc ja bym proponowała, żebyśmy się też może nad tym zastanowili, czy tutaj nie trzeba czegoś dopisać i czegoś zastosować, dlatego że tu już jest chyba całkowita dowolność. Prosiłabym specjalistów, bo ja się po prostu na tym nie znam, ale tak mi się wydaje, że jeżeli mamy jakiś próg przy alkoholu, to moje pytanie, co z innymi takimi środkami?

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego w MZ Dariusz Poznański:

Jeśli można, szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, jeżeli chodzi o inne substancje, to tutaj podejście jest zero-jedynkowe, to znaczy jest ustalony próg oznaczalności. Jeżeli on jest przekroczony w odniesieniu do kilku rodzajów substancji, to tutaj jest traktowane po prostu, że jest lub nie ma i takie podejście jest w kilku aktach prawnych już zastosowane.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos, już niekoniecznie w temacie progu alkoholu? Bardzo proszę, widzę pana, bardzo proszę o przedstawienie się. Tak samo klipsikiem z tyłu. Jeżeli sekretariat mogę prosić o pomoc…

Doradca Zarządu Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Marcin Wojewódka:

Dzień dobry, Marcin Wojewódka, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. Pani przewodnicząca, panie ministrze, szanowni państwo, Pracodawcy RP przedstawili w zeszłym tygodniu szczegółowe 35 pięć uwag do tego projektu i oczywiście ja nie będę ich dzisiaj wszystkich referował, szczególnie mając na względzie też zapowiedzi, które przed chwilą usłyszeliśmy, że będziemy mieli jeszcze okazję oczywiście w kolejnych terminach o tym rozmawiać. Chciałbym dwie kwestie podnieść, jedną formalną, drugą bardziej merytoryczną. Z perspektywy pracodawców czy tych, którzy mają pracę organizować, w tym momencie mówię przede wszystkim o pracy zdalnej, kluczową kwestią jest to, żebyśmy wiedzieli, kiedy te przepisy wejdą w życie. Ta propozycja czternastodniowego vacatio legis. Cieszę się z zapowiedzi pana ministra, że to jest być może do rozmowy, bo z perspektywy pracodawców, którzy mają się przygotować i zorganizować zgodnie z nowymi przepisami pracę zdalną, czternaście dni jest stanowczo za krótko. To, o co będziemy apelować, to będziemy apelować przede wszystkim albo o wydłużenie vacatio legis, albo określenie sztywnej daty, w jakiej te przepisy mają wejść w życie, w szczególności jeśli równolegle derogujemy przepisy COVID-owe dotyczące pracy zdalnej. Ta pewność prawa jest kluczowa z perspektywy praktycznego i efektywnego wdrożenia tych przepisów.

Druga kwestia związana z tym projektem to oczywiście to, co też budzi często kontrowersje, to jest kwestia tych wszystkich kosztów związanych ze świadczeniem, z wykonywaniem pracy zdalnej. W tym zakresie pracodawcy będą wnioskowali cały czas o doprecyzowanie co dokładnie ma być zdefiniowane jako narzędzia, jakie są te inne koszty, o których mowa w art. 67^{20} i 67^{24}. To są te dwie kwestie, które znowu z perspektywy tych, którzy mają organizować pracę, są kluczowe. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Ja mam pytanie do państwa o vacatio legis. Takie standardowe dla kodeksów wynosi 30 dni i chyba z panem ministrem o takim rozmawialiśmy. Czy może dłuższe, panie ministrze? A jakie vacatio legis byłoby według państwa najwłaściwsze? W uwagach też podnosicie państwo, że za krótkie jest vacatio legis, ale uważacie państwo, że to standardowe trzydzieści dni jest wystarczające czy też krótkie?

Doradca Zarządu Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Marcin Wojewódka:

Pani przewodnicząca, my proponujemy trzy miesiące albo określenie twardej daty, o której będziemy wiedzieli, kiedy wchodzą te przepisy. Po to właśnie, żeby pracodawcy mogli się przygotować.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Oczekujecie około trzech miesięcy?

Doradca Zarządu Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej Marcin Wojewódka:

Tak.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dziękuję. Przyjmujemy jako jedną z uwag. Widziałam, że po lewej stronie ktoś się zgłasza. Bardzo proszę, pan chciał zabrać głos.

Dyrektor Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Szanowni państwo, kontynuując wątek ze strony pracodawców, Robert Lisicki Konfederacja Lewiatan. My również przedstawiliśmy uwagi do projektu ustawy. Trzeba na wstępie podkreślić, że to jest jedna z najważniejszych nowelizacji Kodeksu pracy dla pracodawców w ostatnich miesiącach, latach tak naprawdę, ponieważ wprowadzamy systemowe rozwiązania w zakresie pracy zdalnej, z której na dzień dzisiejszy korzysta już około 15% osób pracujących w Polsce, w różnym oczywiście natężeniu tej częściowej, świadczonej pracy zdalnej, ale jak wskazujemy, Polska ma potencjał, który może rozwinąć nawet do 30% osób zatrudnionych do wykonywania pracy zdalnej.

Jeżeli chodzi o weryfikację trzeźwości, drugi kluczowy temat, o który pracodawcy zabiegali od kilku lat tak naprawdę, żeby usystematyzować i zapewnić większą przewidywalność oraz pewność do wprowadzenia procedur, które służą bezpieczeństwu i higienie pracy z jednej strony, a z drugiej ochronie dóbr, mienia, ale myślę, że najważniejsze, życia kolegów czy też współpracujących osób trzecich.

Są trzy, cztery wątki, które dzisiaj chciałbym podkreślić, kontynuując tutaj wypowiedź pana mecenasa. Wejście w życie. My byśmy postulowali tak naprawdę o rozbicie wejścia w życie tej ustawy. Dlatego też, żeby była pełna jasność, jeżeli chodzi o weryfikację trzeźwości. Pracodawca będzie mógł wdrożyć weryfikację trzeźwości na bazie tej ustawy, ale nie będzie musiał tego robić. Kto będzie chciał, ten będzie mógł w ciągu czternastu dni od wejścia w życie tej ustawy, przyjąć zmiany układu zbiorowego bądź wprowadzić regulamin pracy w tym zakresie. To może wejść szybko w życie.

Praca zdalna jest bardziej skomplikowanym rozwiązaniem. Dlaczego? Po pierwsze, koszty, które pracodawcy będą musieli ustalić i przewidzieć, a więc również zabudżetować i z pewnym wyprzedzeniem tak naprawdę oszacować te koszty, które będą z tym związane. Po drugie, szanowni państwo, oprzyrządowanie pracy zdalnej nie będzie łatwe. Wymaga jednak postawienia, mówiąc kolokwialnie, bądź zawarcia porozumienia czy regulaminu pracy zdalnej, przygotowania wniosków, oświadczeń, uniwersalnej ocena ryzyka zawodowego, nawet przy poleceniu w przypadku stanów nadzwyczajnych, jak stan epidemii, wydaje mi się, proszę ewentualnie o poprawienie, więc to nie jest tak, że pracodawca z dnia na dzień wejdzie w pracę zdalną kodeksową z tej pracy zdalnej antycovidowej. To jednak wymaga i wysiłku, i nakładów finansowych, zmiany w przypadku dużych, średnich pracodawców, programów kadrowo-płacowych. W związku z powyższym mając to na uwadze my rzeczywiście w swoim stanowisku proponowaliśmy, żeby rozdzielić te dwie kwestie, żeby trzeźwość nie była zakładnikiem pracy zdalnej. Dajemy trzeźwości szybkie wejście w życie, natomiast praca zdalna, tak jak zostało to powiedziane, co najmniej te trzy miesiące. Pamiętajmy, że my wciąż mamy tak zwane przepisy antycovidowe, które obowiązują do trzech miesięcy po wygaszeniu stanu zagro-

żenia epidemicznego, więc nie jest tak, że w tej chwili nie mamy żadnych przepisów i że ta praca zdalna nie jest w jakiś sposób już uregulowana, natomiast można stopniowo się do tego przygotować. Na dziś, dopóki to jest projekt, pracodawcy też nie rozpoczęli namacalnie wdrażania tych projektowanych zmian, czekając już po prostu na jakąś wersję, która pewnie przejdzie przez Sejm, Senat i będzie skierowana do podpisu pana prezydenta. W związku z powyższym na takim poziomie ogólności powiedziałem, skąd wynikają te uwagi, natomiast bardzo już krótko odniosę się do tych najważniejszych dwóch elementów projektu.

Weryfikacja trzeźwości. My pierwszą uwagę odnośnie do weryfikacji trzeźwości zgłaszamy do przepisu dotyczącego przesłanek weryfikacji. Rozumiejąc złożoność tych kwestii, to jest art. 22^{1c}, obecne brzmienie przepisu: „jeżeli jest to niezbędne do" oznacza, że na poziomie zakładowym pracodawcy będą oceniali tak naprawdę i będą musieli sami dokonać oceny, które grupy pracowników mogą być poddane weryfikacji trzeźwości i testom na spożycie innych substancji działających jak alkohol. To oznacza, wydaje mi się, że eliminujemy całą sferę biurowo-administracyjną z testowania spożycia alkoholu bądź innych środków działających podobnie jak alkohol, dlatego że żaden pracodawca w tym momencie nie podejmie ryzyka objęcia szerszej grupy pracowników testowaniem. Będziemy szli w kierunku ograniczania grup pracowników, którzy są testowani i weryfikowani, a jeżeli mówimy o ochronie życia lub zdrowia, to kategorie pracowników były wymienione przed chwilą, natomiast, jeśli chodzi o ochronę mienia, to to już jest sytuacja bardziej skomplikowana. Pracownik administracyjno-biurowy może często odpowiadać za ogromny tak naprawdę majątek i pracodawcy, i osób, które obsługuje pracodawca. Stąd my tak naprawdę mamy problem z tym przepisem – jako pracodawcy – i postulowalibyśmy przyjrzenie się temu przepisowi. My po prostu proponowalibyśmy wykreślenie tej niezbędności, czyli po prostu pozostawienie w celu zapobiegania, zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, mienia pracodawcy lub innych osób, tak naprawdę, żeby w ten sposób do tego podejść.

Drugi element, jeżeli chodzi o weryfikację trzeźwości, nad którym proponowałbym, żebyście państwo się pochylili w czasie dyskusji. To jest bardziej pytanie. Czy obecnie projekt ustawy umożliwia pracodawcy przeprowadzenie weryfikacji trzeźwości, nie prewencyjnej na zasadzie planowanej i wyrywkowej, tylko w momencie, kiedy ma podejrzenie, że pracownik rozpoczął cztery godziny temu pracę i wydaje mu się, że jest po spożyciu alkoholu? Czy na bazie tej ustawy pracodawca może mieć pewność, że może z taką kontrolą ad hoc podejść i dokonać tego badania, bo być może tak, ale wolelibyśmy to usłyszeć i mieć stuprocentową pewność, bo to jest zasadnicza wątpliwość po stronie wielu naszych firm, a więc jakiś problem został zidentyfikowany. Być może źle to zostało odczytane, ale warto mieć pewność, że taka kontrola, nie tylko prewencyjna, zaplanowana zgodnie z czasem określonym w regulaminie może mieć miejsce, bo czas i miejsce kontroli mamy określić w regulaminie. Być może ja mogę określić czas jako stwierdzenie, że w każdym momencie, kiedy ma podejrzenie, ale wolimy dzisiaj mieć pewność w tym temacie, bo to jest dość poważne zagadnienie.

Przechodząc do pracy zdalnej. Jeżeli chodzi o pracę zdalną, to kwestię wejścia w życie przedstawiliśmy, natomiast mamy też sprawy do wyjaśnienia i do dyskusji. Po stronie pracodawców duże wątpliwości budzi kwestia ustalania ryczałtu. Już nie sprawa dyskusji czy ryczałt ma być płacony tytułem zwrotu kosztów za energię elektryczną i dostęp do usług telekomunikacyjnych, ale czy pracodawcy w dużych jednostkach zatrudniających po kilkaset, po kilka tysięcy pracowników stosujących pracę zdalną, mogą ten ryczałt ustalać na bazie pewnego uogólnienia bez odnoszenia się do kosztów pojedynczych pracowników? Tak bym traktował słowo ryczał, które pojawia się w Kodeksie pracy, ale znowu po stronie zbyt wielu podmiotów mamy wątpliwości i zastrzeżenia co do tego, czy projekt obecnie umożliwia takie ustalenie ryczałtu per grupa pracowników, którzy wykonują tożsame czynności i zadania, więc ponoszą te same koszty, bez sprawdzania ich indywidualnych kosztów w postaci abonamentu za prąd czy też abonamentu za Internet? To jest kluczowe zagadnienie, bo firmy chcą ustalić ten ryczałt na podstawie przeciętnych kosztów. Na przykład GUS wskazuje nam systematycznie, ile wynosi przeciętny abonament internetowy w Polsce, jaki jest przeciętny abonament

z tytuł opłaty za prąd, więc takie dane pracodawcy chcieliby wziąć pod uwagę. Mając na uwadze jakie jest zużycie sprzętu, to już jest sprawa pracodawcy, ma świadomość jakie jest zużycie sprzętu. Czy ryczałt pozwala na pewne uogólnienie tych kosztów, które pracodawcy będą zwracali, bo to nie jest ekwiwalent? Tu też wolimy mieć pewność, bo jak mówię, tych wątpliwości jest zbyt dużo, które były podnoszone.

Kolejna rzecz, szanowni państwo, może to zaskoczy państwa, jeżeli chodzi o stronę pracodawców, ale to jest postulat, który wydaje nam się, że wyjdzie naprzeciw pewnym kategoriom pracowników: wydłużenie pracy okazjonalnej z 24 do 36 dni w skali roku. Wytłumaczę – dlaczego. Oczywiście przy pracy okazjonalnej nie ma zwrotu kosztów z tytułu wykonywania pracy zdalnej, natomiast dlaczego jest to tak istotne? Już w tej chwili dochodzą do nas informacje, że są zakłady pracy, które nie są zainteresowane pracą zdalną, to znaczy, że w tym momencie praca zdalna to jest promil osób zatrudnionych w tych zakładach pracy. Chodzi o zakłady produkcyjne, bezpośredniej sprzedaży produktów i tak dalej. Tam postawienie pracy zdalnej w kontekście tego całego oprzyrządowania, regulaminu, porozumienia, zwrotu kosztów, będzie oznaczało, że łatwiej będzie powiedzieć pracodawcy: nie dopuszczam do pracy zdalnej jako do benefitu, a to może być benefit dość istotny, tak na dobrą sprawę. Dlatego prosimy o rozważenie pana ministra, członków Komisji, żeby zwiększyć z 24 do 36 dni w skali roku i wydłużyć pracę okazjonalną, bo inaczej za kilka miesięcy, kiedy wdrożymy te rozwiązania, okaże się, że część zakładów pracy po prostu powie: pracowniku, masz maksymalnie 24 dni w skali roku, więcej nie dam, bo będę musiał postawić oprzyrządowanie pracy zdalnej, a nie chcę tego robić, bo to nie jest dla mnie w ogóle interes, mam gdzie indziej interes tak naprawdę, jeżeli chodzi o prowadzenie organizacji pracy.

Prośba o rozważenie jeszcze tego elementu i ostatnia już naprawdę uwaga w definicji pracy zdalnej, też wymagająca wyjaśnienia. Jest słowo, użyty zwrot, że mamy ustalić miejsce wykonywania pracy zdalnej każdorazowo. Czy to oznacza, że ja mogę ustalić z góry z pracownikiem trzy miejsca i po prostu mam je ustalone każdorazowo, czy za każdym razem, kiedy będę zmieniał miejsce wykonywania pracy zdalnej, wcześniej uzgodnione z pracodawcą, muszę każdorazowo informować o tym pracodawcę? To już taki bardziej szczegół, ale wymagający wyjaśnienia. Bardzo dziękuję państwu.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Zanim oddam głos kolejnej osobie, to ja się zwrócę znowu w kierunku naszego pana legislatora. Pytanie, które wybrzmiało na początku, znowu z kontrolą trzeźwości jest ono związane, ale czy po przyjęciu tych przepisów, tak jak w tej chwili są zaprojektowane, czy będzie możliwość badania, tak jak pan stwierdził, kontroli pracownika w trakcie wykonywania pracy po kilku godzinach, kiedy on już jest na tym stanowisku pracy?

Legislator Sławomir Osuch:

To pytanie powinno być skierowane bardziej do autorów projektu, natomiast, jeżeli chodzi o nasze zdanie, to wydaje się to rzeczą oczywistą. Przecież mieliśmy taki przypadek nawet, o tym panowie od komunikacji doskonale wiedzą, w Łodzi bodajże. Przyszedł motorniczy trzeźwy do pracy, po czym w trakcie pracy, kiedy był na pętli, napił się alkoholu i zabił trzy czy cztery osoby na przystanku. To wydaje się oczywistą kwestią, że kontrola prewencyjna może być w każdym momencie, nie tylko przed rozpoczęciem pracy, ale także w trakcie pracy, bo nie można wykluczyć sytuacji, że pracownik spożyje alkohol w trakcie pracy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Czy ministerstwo chciałoby się jeszcze do tego odnieść?

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

My potwierdzamy to, co tutaj pan legislator powiedział, że w każdym momencie można będzie sprawdzić trzeźwość, to też trzeba będzie ująć w regulaminie, który będzie zawierany z pracownikiem. Jeżeli trzeba będzie coś doprecyzować, to doprecyzujemy. To jest rzecz oczywista, że musi być taka możliwość, bo przepis byłby martwy w tym momencie, jeżeli byśmy tego tak nie zrozumieli.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Czyli przepisy o kontroli prewencyjnej dotyczą nie tylko czasu przed podjęciem pracy, ale też w jej trakcie jako prewencja. Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę kolejną osobę o zabranie głosu. Bardzo proszę.

Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ Paweł Śmigielski:

Dzień dobry, witam państwa. Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, Paweł Śmigielski OPZZ. Faktycznie w zupełności zgadzam się z moim przedmówcą, że rozmawiamy teraz o projekcie bardzo ważnych zmian, dlatego że praca zdalna, która wywiodła się wprost z ery pandemii, jest niezwykle ważnym tematem i to, co powiedział kolega, że są badania, które wskazują, że nawet 30% pracowników może pracować w tym systemie czasu pracy, powoduje, że naprawdę musimy wspólnie pochylić się nad tym projektem. Proszę państwa, ja nie będę dzisiaj przedstawiał szczegółowych uwag OPZZ do tego projektu, ponieważ przedstawiliśmy je w trakcie prac w Radzie Dialogu Społecznego czy w trakcie nieudanych negocjacji nad umową społeczną. Nad tym boleję, bo jeżeli wtedy dałoby radę się dogadać, to podejrzewam, że dzisiaj mielibyśmy o wiele mniej spornych kwestii.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

My jako Komisja nie uczestniczyliśmy w tych rozmowach. Teraz jest ten projekt i to jest czas na dyskusję, tak żeby już na następnej Komisji były przyjmowane kolejne rozwiązania. Dzisiaj jest ten dzień, żeby wypowiedzieć swoje uwagi, żeby był czas do zastanawia, więc bardzo proszę.

Dyrektor Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ Paweł Śmigielski:

Wiem, tak jest. Pani przewodnicząca, ja mam kilka kwestii. Proszę państwa, przede wszystkim jako OPZZ będziemy bardzo mocno optować za tym, żeby zmienić tryb wprowadzenia pracy zdalnej do zakładów pracy. W projekcie przewidziany jest taki tryb, że najpierw porozumienie w określonym porządku, a później regulamin wydany przez pracodawcę. My jako OPZZ będziemy bardzo gorąco namawiać, żeby to było porozumienie ze związkami zawodowymi, dlatego że uważamy, że dialog społeczny w Polsce niestety ma swoje bolączki. Temat pracy zdalnej, jego wprowadzanie do zakładów pracy, jest niezwykle ważnym tematem, który może ożywić formułę dialogu społecznego. Uważamy, że to będzie dobra zmiana. Proponujemy także podjęcie dyskusji nad pracą okazjonalną, o której mówił pan Lisicki.

Proszę państwa, ja się trochę dziwię, dlaczego praca okazjonalna w formule 24 dni pojawiła się w projekcie, ponieważ doskonale pamiętam, jak strona rządowa na samym początku była przeciwna pracy okazjonalnej właśnie z uwagi na to różnicowanie pracy zdalnej, które jest przewidziane w projekcie. Później pojawił się termin 12 dni. Teraz jest 24. Proszę państwa, u nas wywołuje to uzasadnione obawy, dlatego że przy pracy okazjonalnej tak naprawdę nie ma jakichkolwiek obowiązków ze strony pracodawcy, w tym pokrywania kosztów takiej pracy okazjonalnej. Może to być niekorzystne dla pracownika.

W trakcie następnych prac będziemy również zgłaszać wiele postulatów dotyczących BHP, dlatego że kwestia BHP pracownika przy wykonywaniu pracy zdalnej jest niezwykle ważna. Jeżeli w projekcie czytamy, że tak naprawdę pracownik składa pisemne oświadczenie, że jego miejsce pracy jest bezpieczne i nie powoduje zagrożeń w wykonywaniu pracy, że za ergonomię pracy odpowiada pracownik, to znając temat BHP i ergonomii, a także treść art. 207 Kodeksu pracy, który mówi o obowiązkach pracodawcy względem BHP i względem pracownika, nie jesteśmy przekonani czy te obecne uregulowania zawarte w projekcie są właściwe.

Będziemy również proponowali rozpoczęcie dyskusji o dwóch kwestiach, których co prawda na dziś w projekcie nie ma, ale są w naszej ocenie, w ocenie OPZZ ważne. Chodzi o ubezpieczenie sprzętu i narzędzi przekazanych pracownikowi do wykonywania pracy zdalnej. Dzisiaj przy telepracy jest taki przepis. My proponowaliśmy wprowadzenie tego przepisu, ponieważ narzędzia i sprzęt przekazywane pracownikom mogą być czasami naprawdę bardzo kosztowne i dobrze by było, żeby ten sprzęt i narzędzia były ubezpieczone.

Ostatnia, bardzo ogólna kwestia, której również nie ma w projekcie. Przy pracy zdalnej wyszedł w naszej ocenie bardzo mocny temat, a mianowicie prawo do odłączenia się pra-

cownika. My w OPZZ otrzymujemy wiele sygnałów, że niestety zwłaszcza przy pracy zdalnej czas pracy, a czas odpoczynku, czas prywatny jest mocno zachwiany. Tak się zastanawiam, czy to nie jest właśnie ten moment, czas i czy to nie ten projekt, w którym moglibyśmy się wspólnie zastanowić, czy prawo do odłączenia, które funkcjonuje już w kilku państwach europejskich, nie mogłoby zostać wprowadzone, żeby zabezpieczyć pracownika przed telefonami i emailami od pracodawcy po godzinach pracy. Bardzo dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Czy ministerstwo chciałoby się odnieść do tego głosu? Tak troszeczkę dyskutujemy, że mówiąc bardzo kolokwialnie, nie możemy przegiąć, bo pracodawcy mogą po prostu nie chcieć zlecać pracy zdalnej, a w wielu przypadkach może to być korzystne nie tylko dla pracodawcy, ale też dla pracownika. Doświadczeni po okresie pandemii wiemy, że wielu pracowników, wykonując pracę zdalną, nie musiało po prostu dojeżdżać do pracy i często, w sytuacjach, jeżeli to są na przykład matki, to pracując w sytuacji, kiedy dziecko nie jest w szkole czy przedszkolu, mogły mieć nad nim jakiś nadzór. Być z tym dzieckiem w domu dzięki czemu nie wymagałoby ono zostawiania na opiece. Można to było połączyć, co było bardzo korzystne dla takich osób. Jeżeli wprowadzimy bardzo dużo obostrzeń dla pracodawców, to może się okazać, że nie zechcą oni zlecać pracy zdalnej. To też są takie moje uwagi na gorąco, ale jeżeli ministerstwo, które brało udział w tych negocjacjach, mogłoby się odnieść, to bardzo proszę.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Cieszę się, bo pracodawcy i związki zawodowe siedzą przy jednym stole, tak że liczę na to, że tam się porozumieją. Myślę też, że filozofia ustawy opiera się na porozumieniu i to jest zasadnicze rozwiązanie. Jeżeli tego porozumienia nie będzie między pracodawcą a związkami zawodowymi czy pracownikiem, to ta praca zdalna nie będzie wykonywana. Ja wierzę, że po doświadczeniach, które mamy, bo jednak te dwuletnie doświadczenia pokazują, że jest tutaj pole do wspólnego działania. Wprowadzamy też przecież to rozwiązanie, że praca zdalna może być hybrydowa, czyli może być też łączona, część w miejscu zamieszkania czy powierzenia pracy, część w firmie, czyli to rozwiązanie jest dosyć elastyczne.

Jeżeli chodzi o pracę okazjonalną, to wysłuchaliśmy dwóch stron. Strona pracodawcy chciałaby wydłużyć, strona związkowa bardziej ograniczyć. Myślę, że nasza propozycja 24 dni jest taka racjonalna i wypracowana właśnie na zasadzie konsensusu pomiędzy dwoma stronami. Tak jak mówię, w tej chwili nie rozstrzygamy tu jeszcze czy będzie to wydłużone, czy skrócone, ale myślę, że 24 dni w ciągu roku, to są dwa dni w ciągu miesiąca, to jest do przyjęcia dla jednej i drugiej strony. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję, panie ministrze. Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Bardzo proszę. Proszę też o przedstawianie się na początku.

Członek Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność" Andrzej Kuchta:

Dziękuję bardzo. Dzień dobry, Andrzej Kuchta NSZZ „Solidarność". Pani przewodnicząca, panie ministrze, szanowni państwo, może najpierw w pierwszym temacie, czyli kontrola trzeźwości. W związku z tym, że tak jak pani przewodnicząca zapowiedziała, będziemy się spotykać za jakiś czas nad bardziej szczegółowym omówieniem tego projektu zmian, to tylko trzy uwagi ze strony NSZZ „Solidarność".

Pierwsza rzecz. Z treści zaproponowanego projektu nie wynika sposób przekazania pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Domyślamy się, że właściwym sposobem jest również komunikat słowny i chcielibyśmy tutaj doprecyzować albo wprost zapisać, że pracownik musi dostać taką informację na piśmie.

Druga rzecz co do kontroli trzeźwości. Projekt nie zawiera możliwości żądania przez pracownika wyników kontroli przy braku obecności alkoholu w organizmie. W projekcie mówimy tylko o protokole i zapisaniu w nim wskazania stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości. W art. 22 1c § 6 jest mowa jedynie o przechowywaniu infor-

macji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie, natomiast kontrola trzeźwości w przypadkach nadużywania może prowadzić również do naruszenia dobrego imienia i godności pracownika. Chcielibyśmy, żeby projekt zawierał takie uregulowania, które temu zapobiegną i jednym z takich sposobów może być również odnotowywanie braku obecności alkoholu w organizmie po przeprowadzonej kontroli.

Trzecia uwaga dotycząca kontroli trzeźwości. Proponujemy również uzupełnić przepis art. 22 1c o przepis pozwalający na udział w kontroli przeprowadzonej wobec pracownika osoby postronnej czy osoby zaufania publicznego, którą pracownik wskaże, aby była przy takiej kontroli. To tyle, jeżeli chodzi o kontrolę trzeźwości.

Odnośnie do pracy zdalnej, to w dużej mierze musiałbym powtórzyć nasze uwagi tożsame z tymi, o których powiedział kolega Paweł z OPZZ, ponieważ w trakcie prac w Radzie Dialogu Społecznego prezentowaliśmy jako strona społeczna również z Forum Związków Zawodowych w zasadzie jednolite stanowisko, ale kilka takich ogólnych kwestii. Jako strona społeczna byliśmy w zasadzie przeciwko wprowadzaniu instytucji całkowitej pracy zdalnej. Postulowaliśmy, aby taka możliwość dotyczyła pracy hybrydowej, o czym wspomniał pan minister, ale praca hybrydowa to jest jedna z opcji. Projekt zawiera również możliwość całkowitej pracy zdalnej.

Drugą rzeczą, którą chcieliśmy tutaj wprowadzić, nie udało się, był maksymalny czas trwania takiej całkowitej pracy zdalnej. Jest to podyktowane czy poparte, nie podyktowane, badaniami jakie były przeprowadzone w czasie pandemii dotyczącymi pracowników pracujących zdalnie. Takie badania, z tego co widzieliśmy, raporty wykonywał również Centralny Instytut Ochrony Pracy. Było w nich wykazane, że całkowita praca zdalna negatywnie wpływa na stan psychofizyczny pracownika, jeżeli jest on całkowicie oderwany od zakładu pracy, czyli to, o czym powiedziała pani przewodnicząca. Oczywiście my jako „Solidarność”, jako strona społeczna i myślę, że wszystkie związki tutaj, nie jesteśmy przeciwni pracy zdalnej, natomiast chcemy, żeby praca zdalna była również na zdrowych zasadach. To, o czym wspomniała pani przewodnicząca, że praca zdalna jest też na rękę pracownika. Oczywiście, że tak, tylko że chcielibyśmy zauważyć, że pracownik czy pracując stacjonarnie w siedzibie pracodawcy, czy pracując zdalnie, powinien czas pracy poświęcić na pracę. To, że taka praca zdalna pomagała często rodzicom, głównie małoletnich dzieci, w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym to z jednej strony tak. Z drugiej strony otrzymywaliśmy sygnały, że przy małych dzieciach nie da się pracować w domu zdalnie. Te przypadki są naprawdę różne. Za poświęcanie czasu na sprawy inne, osobiste, a nie na pracę, pracownik może być ukarany, co także musimy mieć na uwadze.

Co do okazjonalnej pracy zdalnej. Tak jak było już wspomniane, okazjonalna praca zdalna została wprowadzona przez ministerstwo na wniosek pracodawców, ponieważ w pierwotnym projekcie okazjonalnej pracy zdalnej nie było. Te 24 dni to jest naprawdę ponad miesiąc, średnio miesiąc roboczy ma 19, 20, 21 dni, tak że 24 dni, to jest ponad miesiąc takiej pracy. Musimy pamiętać, że kolejna nowelizacja Kodeksu pracy, która była już konsultowana w Radzie Dialogu Społecznego, dotyczy godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Tam mają być wprowadzone dodatkowe instytucje typu: wydłużony urlop rodzicielski, urlop okazjonalny, urlop opiekuńczy. To są nowe instytucje, które mają się pojawić w Kodeksie pracy i dadzą dodatkowe możliwości pracownikom na sprawowanie opieki nad najbliższym członkiem rodziny. Mamy również zastrzeżenia co do aż 3-miesięcznego okresu po ustaniu stanu nadzwyczajnego przy wprowadzeniu pracy zdalnej. Wydaje nam się, że jest to za długi okres i powinien zostać skrócony.

Oczywiście jedną z najważniejszych rzeczy jest odpowiedzialność za BHP i ergonomię. Kolega wspomniał wcześniej, że w zasadzie według przedstawionego projektu to pracownik odpowiada za dostosowanie stanowiska za zgodność z przepisami BHP i ergonomią. Proszę państwa, w żadnym miejscu w projekcie nie ma mowy o tym, że pracodawca powinien pokryć koszty dostosowania takiego stanowiska. Możemy się domyślać, że dostosowanie stanowiska w domu, gdzie pracownik będzie chciał pracować, do warunków BHP, żeby mógł przedłożyć oświadczenie o tym, że to stanowisko pracy spełnia warunki BHP, to dostosowanie będzie musiał zrobić z własnych środków, chyba że w porozumieniu dogada się z pracodawcą i tak zostanie zapisane. Projekt ustawy w żadnym miejscu tego nie wskazuje.

Dochodząc do kosztów pracy zdalnej, zwracaliśmy uwagę na Radzie Dialogu Społecznego i będziemy zwracać na to uwagę przy szczegółowym czytaniu tego projektu. Mówimy o różnych kosztach energii, Internetu i tak dalej, ale tak naprawdę pracownik pracując w domu, ponosi również dużo innych kosztów typu woda, gaz, tych które pracując w siedzibie pracodawcy nie ponosił, także energia cieplna. To są dodatkowe koszty, które generowane będą po stronie pracownika. Postulowaliśmy również, jeżeli mowa o kosztach, wprowadzenie jakichś minimalnych kwot ekwiwalentu lub ryczałtu, a doprecyzowanie tych kwot czy rozszerzanie mogłoby następować już w porozumieniu z pracownikiem, w układach zbiorowych czy w regulaminie pracy. Ten nasz pomysł, przynajmniej na razie, nie znalazł potwierdzenia w przedstawionym projekcie zmian.

Na koniec prawo do odłączenia. Tutaj jak najbardziej przychylam się do tego, co powiedział kolega z OPZZ. Jak najbardziej wydaje nam się, że jest to odpowiednie miejsce, żeby przeprowadzić przy tym projekcie zmian taką dyskusję i ewentualnie dodatkowo jeszcze wprowadzić do tego projektu zmian takie regulacje, które będą dotyczyły, ogólnie rzecz ujmując, czasu pracy poświęcanego przez pracownika na pracę zdalną, w tym możliwości jego prawa do odłączenia się od Internetu, poczty mailowej i telefonów z zakładu pracy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję za te wszystkie uwagi. Chciałam tylko podkreślić, że mamy już przedstawiony projekt ustawy, który jest po pierwszym czytaniu, tak że nasza dzisiejsza dyskusja ma prowadzić do tego, żeby tę ustawę przyjąć. Cenne są te państwa uwagi, które przedstawiacie, ale to przede wszystkim ta ustawa powinna być porozumieniem między pracodawcami a pracownikami. Mam nadzieję, że już przy pracach nad tym projektem ten kompromis był w jakiejś mierze wypracowany, bo na następnym posiedzeniu podkomisji chcielibyśmy już przyjąć sprawozdanie z tych prac, czyli przyjąć proponowany projekt ustawy, który następnie trafi na posiedzenie Komisji i następnie do Sejmu do uchwalenia.

Tę dyskusję można prowadzić. Ja mówiąc o tym, że czasami matka może chętnie skorzystać z tego, nie myślałam o dziecku rocznym, dwuletnim czy nawet trzyletnim, tylko o takim dziecku, które jest samodzielne, ale dziesięciolatka nikt nie zostawi samego w domu na dziesięć godzin, bo jednak ta matka by się martwiła, a ten dziesięciolatek, który jest w zasadzie samodzielny, może być w swoim pokoju, nie zakłócając pracy matki czy drugiego rodzica. O takim zakresie mówimy. Najważniejsze jest, żeby wypracować porozumienie, bo jak rozumiem, praca zdalna ma być też porozumieniem między pracodawcą a pracownikiem. Muszą chcieć obydwie strony: i pracodawca, i pracownik, żeby praca zdalna była wykonywana.

Szanowni państwo, bardziej oczekiwałabym już nie tematów przedyskutowanych z ministerstwem tylko, jeżeli są uwagi, to konkretnych propozycji jak to rozwiązać, żebyśmy z dzisiejszego dnia też coś wynieśli. Są tematy, które już dzisiaj stanęły, chociażby o tej kontroli i dopuszczaniu do pracy osób z 0,19. Na pewno chcielibyśmy, żeby się nad tym zastanowić, ale na przyszłym posiedzeniu Komisji nie będzie już czasu na tak długie dyskusje, tylko będą przyjmowane konkretne rozwiązania. Jeżeli mogę prosić, bo przecież oprócz art. 1, art. 2 mamy kolejne, gdzie są regulowane poszczególne służby. Zwracam się tutaj w kierunku wszystkich służb, tak licznie dzisiaj reprezentowanych, za co dziękuję, czy państwo też macie uwagi do tych rozwiązań? Czy chcecie państwo zabrać głos? Nie na zasadzie, że zmuszam, ale jeżeli ktoś z państwa by chciał, to chętnie też państwu oddam głos. Pan legislator w kolejności.

Dyrektor Departamentu Porządku Publicznego MSWiA Mariusz Cichomski:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, jedynie tytułem wyjaśnienia, że z perspektywy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych przedstawiony projekt i w zakresie w tym wypadku służby zdalnej – aczkolwiek ona jest skonstruowana inaczej niż w przypadku pracowników, bo jest czymś takim, powiedzmy w uproszczeniu, nadzwyczajnym – i w kontekście badania trzeźwości jest optymalny. Wprowadzi rozwiązania do pragmatyk poszczególnych formacji, które na pewno usprawnią ich funkcjonowanie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Czyli jeżeli będziemy procedować już nad projektem, będziemy go rozpatrywać, to jak przebrniemy przez art. 1, to już później będzie bardzo łatwo. Bardzo dziękuję. Pan legislator, bardzo proszę.

Legislator Sławomir Osuch:

Zgadzam się z panem dyrektorem Cichomskim, że rzeczywiście tak będzie, jeżeli przebrniemy przez art. 1 i art. 3 ustawy o Policji, gdyż to zestawienie poprawek, które przygotowało Biuro Legislacyjne, są to poprawki legislacyjne, jest ich 17. One głównie dotyczą właśnie rozwiązań przewidzianych dla służb mundurowych. Te poprawki to konsekwencja naszego spotkania roboczego z ministerstwami i ze służbami. Jest tylko zdanie odrębne, które zgłosiła ABW i AW w zakresie jednej poprawki, ale to będzie już chyba temat do pracy na podkomisji. Spróbujemy przekonać agencje do dobrego, czyli do tego, co proponuje Biuro Legislacyjne i z czym się zgadzają inne służby.

Są pewne rozwiązania, które naszym zdaniem powinny się w tej ustawie znaleźć, a ich nie ma. Mianowicie wydaje się, że do kompletności tych rozwiązań brakuje jeszcze nowelizacji ustawy o Straży Marszałkowskiej. Są to też funkcjonariusze, którzy rzeczywiście powinni być poddani tym samym rygorom, konsekwentnie jak wszystkie inne służby, w zakresie oczywiście uzgodnionym z szefem Kancelarii Sejmu i ze Strażą Marszałkowską. Wiem, że takie rozwiązania były przygotowywane, bo byliśmy nieformalnie proszeni o zaopiniowanie rozwiązań legislacyjnych, stąd też sugestia, żeby poszerzyć projekt tego druku o nowelizację ustawy o Straży Marszałkowskiej. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Bardzo dziękuję. Faktycznie jest takie pismo szefa Kancelarii Sejmu pani Agnieszki Kaczmarskiej skierowane do przewodniczącego Komisji, aby też uwzględnić funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej. Rozumiem, że możemy to poszerzyć i to nie będzie poza zakresem ustawy?

Legislator Sławomir Osuch:

Nie, absolutnie nie będzie poza zakresem ustawy. To będzie po prostu dopełnienie tych rozwiązań, które są tu przewidziane. Dziękujemy.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dobrze, bardzo dziękuję. Pan jeszcze chciał się odnieść.

Dyrektor Departamentu Porządku Publicznego MSWiA Mariusz Cichomski:

Dziękuję. Pani przewodnicząca, to tylko krótkie odpowiedzi do wypowiedzi pana mecenasa. Te uwagi, poprawki są z nami uzgodnione i jak najbardziej je popieramy. W związku z tym mamy nadzieję, że to jedynie wpłynie na szybkość i konsensus w pracach. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Dobrze. Bardzo dziękuję. Czy ktoś jeszcze chciał zabrać głos? Czy możemy na dzisiaj posiedzenie zakończyć?

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Rozumiem, że poprawka o Straży Marszałkowskiej jest już, tak? Czy nie mamy jej jeszcze? Jest?

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (KO):

Pismo jest, ale nie ma poprawki przygotowanej.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Jest tutaj.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

To może pan legislator by nam tutaj włączył się, żebyśmy też to mieli kompletne.

Poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka (KO):

Pan legislator.

Legislator Sławomir Osuch:

Tak, w tej propozycji szefowi Kancelarii Sejmu jest zaproponowane konkretne brzmienie stosownej nowelizacji, czyli dodanie artykułu dotyczącego Straży Marszałkowskiej. W naszej ocenie nie budzi zastrzeżeń legislacyjnych i prawnych, natomiast wymagało będzie przejęcia przez kogoś z państwa posłów. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Barbara Bartuś (PiS):

Oczywiście, to jest zrozumiałe. Jeżeli nie ma innych głosów, rozumiem, że nie ma, to ja wszystkim państwu bardzo serdecznie dziękuję. Dziękuję za dyskusję. Mam nadzieję, że efektem będzie, że na kolejnym posiedzeniu uda nam się już przeprocedować ten cały projekt ustawy. Bardzo serdecznie wszystkim dziękuję. Zamykam posiedzenie.